

ЕЭК ООН содействует применению национальной системы «Единого окна» для предоставления информации об экспортно-импортных операциях с товарами, а также стимулирует безбумажные технологии, используемые в рамках международной цепи поставок. Таким образом, роль межправительственных организаций в упрощении процедур торговли, несомненно, находится в приоритете всех стран мира. Так, они являются разработчиками и исполнителями различных международных конвенций и соглашений, стандартов и руководств в области таможенного дела, предоставляют техническую помощь странам, чья экономика находится на низком уровне и нуждается в поддержке. Приведение таможенного законодательства в этой связи к нормам международных документов обеспечивает единообразие подходов к процедурам торговли и повышение эффективности их осуществления.

Литература:

1. Международная конвенция об упрощении и гармонизации таможенных процедур (Киотская конвенция) / [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.tamognia.ru/doc_base/document.php?id=1571053.
2. Официальный сайт Всемирного Банка / [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.worldbank.org/eca/russian/>.
3. Официальный сайт Глобального партнерства по упрощению перевозок и торговли / [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://unctad.org/en/Pages/AboutUs.aspx>.

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

Шошева М.А., магистрант, Михайлов Ф.Б., к.э.н, доцент

Казанский (Приволжский) Федеральный университет

Аннотация. В течение последних нескольких лет банковский сектор России развивался стремительно, высокими темпами, но происходящие изменения касались количественного роста банков, в то время как качественные изменения в организации их работы были незначительными. Исходя из этого, особую актуальность приобретают исследования, направленные на изучение и разработку подходов к оптимизации деятельности различных систем внутри банка, добиться которых можно за счет упорядочивания деятельности в сфере управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровая политика, текучесть кадров, банковская сфера.

При современных реалиях ведения бизнеса, а так же в условиях острой рыночной конкуренции любому предприятию, а особенно банкам, просто необходимо вести качественную кадровую политику. Каждая организация реализует свои цели и задачи управления персоналом через кадровую политику, разработанную индивидуально. Кадровая политика определяет основную линию развития и принципиальные установки в работе с персоналом на долгосрочную перспективу. Роль кадровой политики банка резко возрастает в условиях кризисной экономики. В условиях кризиса перед руководством организации возникает задача сохранения наиболее квалифицированного персонала.

Понятие кадровая политика имеет общее и узкое толкование. В широком смысле под кадровой политикой подразумевается система правил и норм, которые должны быть осознаны и сформулированы. Все аспекты работы с кадрами – составление штатного расписания, подбор, обучение, аттестация, планирование карьерного роста должны планироваться в соответствии со стратегией фирмы и общим пониманием целей и задач. В узком смысле кадровую политику понимают как набор конкретных правил, ограничений и пожеланий во взаимоотношениях персонала и организации.[1, с. 22]

Эффективная кадровая политика, а точнее ее результат помогает получить представление о состоянии системы управления персоналом в компании, продуктивности работы кадровой службы, степени удовлетворенности персонала, а также рекомендации по решению кадровых проблем и развитию системы управления персоналом компании. Вот, в чем выражается важность кадровой политики или управления персоналом, как для молодого предприятия, так и для предприятия с большим стажем успешной работы, работающим в банковском секторе.

Однако стоит заметить, что большинство предприятий банковского сектора имеют некоторые сложности связанные с текучестью кадров, отсутствием обратной связи сотрудников о деятельности банка и невысоким уровнем лояльности персонала.

Проблема текучести кадров рассматривалась многими учеными, но до сих пор не потеряла своей актуальности. Текучесть кадров рассматривается как постоянный процесс смены

сотрудников, который зависит от различных факторов – социальных, экономических, психологических и так далее.[2, с. 8-10]

В коммерческих банках России текучесть кадров имеет свою специфику, но в целом, последствия и пути решения проблемы схожи с другими сферами. Так основными негативными последствиями высокой текучести кадров является ухудшение или недостаточная укомплектованность рабочих мест, снижение производительности труда, ухудшение морально-психологического климата внутри коллектива, что в конце приводит к дополнительным издержкам и финансовым потерям для банка. Стоит отметить, что и отсутствие текучести кадров влечет за собой негативное последствие, так называемый «застой», что также предполагает снижение производительности труда и потерю интереса к работе, со стороны сотрудников.

В.П. Бычков высказывает свое мнение о специфике текучести персонала в банках: «...текучесть персонала в банковской сфере имеет ряд особенностей, связанных как со спецификой банковской деятельности, так и с состоянием банковской системы России. Во-первых, специфичны причины, вызывающие рост текучести, во-вторых, в банковской сфере текучесть оказывает значительно большее влияние на эффективность деятельности организации, чем в реальном секторе экономики».[3]

Причины относительно высокой текучести кадров в банковской сфере объясняются по-разному: снижением доходности финансового рынка, появлением более доходных сфер применения капитала, его перераспределением в пользу других отраслей. Перераспределение денежного капитала приводит к перераспределению и «человеческого капитала», что на практике выражается в уходе из банковского сектора лучших специалистов и управленцев.

В последнее время в банках рыночно развитых стран, а за ними и в банках России акценты все более смещаются с абсолютных показателей деятельности (число клиентов, количество офисов, объемы активов) на относительные - уровень издержек и эффективность банковского бизнеса.

Кроме того, во многих банках присутствуют и другие слабые стороны, которые также имеют негативное влияние на деятельность банка:

- из-за большого количества открытых вакансий на массовые должности и сжатого срока закрытия, качество подбора персонала очень низкое;
- отсутствие системы адаптации для новых сотрудников;
- большой объем информации при вступлении в должность и отсутствие наставника в первое время работы;
- отсутствует индивидуальное планирование карьеры.

Для решения существующих проблем в работе с персоналом, а также для превращения слабых сторон в сильные, необходимо проводить ряд изменений, которые в свою очередь могут потребовать дополнительные временные и, возможно, финансовые затраты. В дальнейшем, благодаря сокращению текучести кадров, а также повышению эффективности труда и более высокой продуктивности, банк сможет сократить издержки и увеличить прибыль.

В банке очень высокие требования к соискателям и большой объем информации, который необходимо запомнить и уметь применять на практике. Новый сотрудник не всегда оказывается готовым к напряженной работе в банке, и, не выдерживая высокого темпа, увольняется еще во время испытательного срока, то есть в первые месяцы работы. Качественно разработанная адаптация сотрудников позволяет сократить время для вхождения сотрудника в коллектив, понимания сущности предстоящей работы.

Избежать текучести кадров невозможно, но можно сократить количество увольняющихся работников, уменьшить тем самым расходы на подбор персонала, на обучение, а также позволит поддерживать высокое качество работы, за счет опыта сотрудников. Если в организации нет постоянной смены коллектива, а лишь иногда появляются новые сотрудники, качество обучения и адаптации намного выше.

Самым эффективным методом адаптации в данной сфере можно считать наставничество. Наставник, владеющий информацией, необходимой для текущей работы нового сотрудника, сможет помочь новичку влиться в команду, освоить основные правила и важные аспекты работы, так как сам выполняет эту работу и является частью этого коллектива. Так, например, М.С. Шуклин считает, что успешная адаптация нового сотрудника является основой его закрепления в организации, в то время как недостатки адаптационного процесса могут обуславливать формирование неудовлетворенности какими-либо сферами трудовой деятельности и желание сменить место работы [4, с. 16].

Улучшение и внедрение нововведений в кадровую политику, применение современных и эффективных методов в работе с кадрами, постоянное обучение и развитие персонала,

является хорошим вложением капитала, так как именно сотрудники с помощью своих знаний и опыта могут увеличить прибыль предприятия в несколько раз.

На основе вышесказанного необходимо отметить, что кадровая политика, являясь инструментом управления персоналом способна помочь организации стать конкурентоспособной за счет своего кадрового потенциала. Основным критерием эффективности кадровой политики является ее гибкость в принятии изменений, так как условия внешней и внутренней среды очень изменчивы и необходимо быстро и главное, без потерь подстраиваться под эти изменения. Задача службы управления персоналом следить за этими изменениями и прогнозировать их, а затем быстро и четко вносить необходимые изменения.

Литература:

1. Одегов Ю.Г., Лабаджян М.Г., Кадровая политика и кадровое планирование. М.: Юрайт, 2014.- 444 с.
2. Бердникова Л. Ф., Ситдикова Г. М. Современные подходы к оценке системы текучести кадров // Молодой ученый. - 2016. - №9.2. - 72 с.
3. Бычков В.П. Текучесть кадров в банке и ее особенности//Современные гуманитарные исследования.-№4(65) – 2015. – С.29-32.
4. Шуклин, М. С.Проблемы трудовой адаптации и текучесть молодых кадров органов внутренних дел в современной России : автореферат дис. ... кандидата социологических наук : 22.00.04 / Ур.акад. гос. службы. - Екатеринбург, 2006. - 22 с.

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Штофер Г.А., к.э.н.,доцент, Абдураимова Э.Н., магистрант

Институт экономики и управления ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

Аннотация. Оценка конкурентоспособности предприятия должна базироваться на комплексном, многомерном подходе и учитывать как внутреннюю, так и внешнюю среду, уровень финансовой устойчивости предприятия и реальное положение предприятий-конкурентов. Существует целый ряд методов оценки конкурентоспособности предприятия, каждый из которых имеет как свои преимущества, так и недостатки.

Ключевые слова: конкурентоспособность предприятия, методы оценки конкурентоспособности, виды конкурентоспособности, комплексные методы оценки конкурентоспособности.

В условиях действия санкционного давления особую актуальность приобретают для субъектов хозяйствования исследования рынка, прогнозирование развития событий на рынке, глубокий анализ состояния и деятельности предприятия, на основе которых следует принимать обоснованные стратегические решения по реализации экономической политики, направленной на обеспечение прочных конкурентных позиций.

Конкурентоспособность предприятия может быть определена как комплексная характеристика, отражающая степень преимущества совокупности оценочных показателей его деятельности, определяющих успех предприятия на определенном рынке за определенный промежуток времени, по отношению к совокупности показателей конкурентов [1,с.119].

На сегодняшний день при оценке конкурентоспособности предприятия используется целый ряд методов (табл. 1).

Таблица 1 - Классификация методов оценки конкурентоспособности предприятия

Признак	Методы оценки конкурентоспособности предприятия
По способу оценки	Качественные Количественные
По форме представления результата	Матричные Графические Индексные
По степени учета аспектов функционирования предприятия	Специальные Комплексные
По возможности принятия стратегических решений	Текущие Стратегические
По направлению формирования информационной базы	Критериальные Экспертные
В зависимости от объекта оценки	Методы оценки конкурентоспособности персонала Методы оценки конкурентоспособности продукции Методы оценки конкурентоспособности организации